

Focusing on Our Future 5 Sp script

Buenas tardes a todos. Estoy aquí hoy para informarles

que, debido a la falta de fondos, el Código de Educación de California nos exige emitir avisos preliminares antes del 15 de marzo, si nuestra intención es reducir ciertos tipos de servicios.

Por favor, comprendan que este aviso es un requisito

legal y no es una decisión final. Dicho esto, y con total transparencia, si no tomamos medidas ahora para ajustar nuestros recursos, podríamos enfrentar recortes aún mayores en un futuro cercano.

A partir de mediados de mayo a finales de junio se lleva a cabo el proceso de desplazamiento basado en la antigüedad (bumping). Este proceso es basado

estrictamente en los años de servicio. Para el personal clasificado, los años de servicio se calculan según el total de horas trabajadas en una posición clasificada.

Para el personal certificado, es basado en la primera fecha de servicio en una posición certificada.

Si una posición es eliminada durante este proceso, el empleado que ocupa esa posición puede ser colocado en otra dentro de la misma clasificación que esté ocupada por alguien con menos años de servicio.

Si esa persona tiene menos años de servicio en esa clasificación, puede regresar a la posición anterior, siempre y cuando tenga más años de servicio que la persona que actualmente ocupa esa posición.

Este proceso continúa hasta que cada persona afectada sea colocada en una posición o, lamentablemente, hasta que ya no haya más posiciones disponibles.

Para las personas que reciban un aviso tienen el derecho legal de solicitar una audiencia formal si creen que no deberían ser parte de la reducción.

La audiencia formal es para determinar si existe otra persona con menos años de servicio quien debería ser despedida en vez de usted.

Las audiencias formales se llevarán a cabo en abril ante un Juez de Derecho Administrativo, quien presentará las decisiones propuestas al distrito antes

del 7 de mayo.

El Distrito deberá emitir los avisos finales de despidos antes del 14 de mayo.

Sabemos que escuchar términos como “ bumping ”, “despidos ” y “ procesos ” pudiera sentirse distante e impersonal. Entendemos que detrás de cada decisión hay

una persona que ha dedicado su trabajo a nuestros estudiantes. Durante esta transición, Nuestro compromiso hacia ustedes es ser transparentes y respetuosos.

No solo estamos cumpliendo con la ley, sino que también estamos apoyando a nuestros colegas.

Una de las maneras como podemos mostrar solidaridad y apoyo es ofreciendo a cualquiera de los empleados que actualmente tengan una posición con beneficios y que sea afectado hasta el punto de ser despedido, darle la oportunidad de cambiarse a una posición vacante alternativa con beneficios dentro del distrito, siempre que esté calificado para la posición.

Este rol de trabajo pudiera ser en otro departamento o tener un nivel de salario diferente al actual. Sin embargo, esta colocación permitiría al empleado

mantener sus beneficios principales del distrito, continuar acumulando años de servicio y permanecer en la lista de recontractación si su posición anterior vuelve a estar disponible.

Los empleados que reúnen estos criterios recibirán una notificación individual detallando las posiciones disponibles específicas para ellos y la fecha límite para aceptarla, en caso de que no sean colocados durante el proceso de “ bumping ”. También continuamos

trabajando activamente con nuestros socios del sindicato para minimizar el impacto de estas reducciones necesarias de personal.

Sabemos que esta situación puede ser difícil para quienes ya han recibido avisos preliminares y para quienes pudieran recibir uno antes del 15 de marzo.

El equipo de Recursos Humanos está disponible para responder a cualquier pregunta que pudieran tener durante este tiempo difícil, y nuestra intención es mantenernos transparentes y solidarios durante todo este proceso. Gracias.